



LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Lahti University of Applied Sciences

HOITOHENKILÖKUNNAN TYÖSSÄ JAKSAMINEN.

Opas työssä jaksamisen avuksi Päijät-
Hämeen Keskussairaalan Syöpätautien
poliklinikan sairaanhoitajille

LAHDEN
AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveysala
Hoitotyön koulutusala
Sairaanhoitaja AMK
Opinnäytetyö
Kevät 2013
Joufs Heidi
Pärssinen Anssi

Lahden ammattikorkeakoulu
Sairaanhoitaja AMK

Joufs, Heidi
Pärssinen, Anssi

Hoitohenkilökunnan työssä jaksaminen.
Opas työssä jaksamisen avuksi Päijät-
Hämeen keskussairaalan Syöpätautien
poliklinikan sairaanhoitajille

Hoitotyön koulutusohjelman opinnäytetyö, 37 sivua, 5 liitesivua

Kevät 2013

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa Päijät-Hämeen Keskussairaalan syöpätautien poliklinikalla työskentelevien sairaanhoitajien työssä jaksamista. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa opas työssä jaksamisesta sairaanhoitajien käyttöön. Oppaan tuottamiseksi sairaanhoitajat vastasivat kyselyyn, jonka vastaukset on purettu mukailemalla sisällön analyysiä. Kyselyssä kysyttiin sairaanhoitajan työssä jaksamista edistäviä sekä kuormittavia tekijöitä. Oppaan sisältö on laadittu kyselystä saatujen tulosten perusteella. Oppaan tarkoitus on tukea sairaanhoitajien työssä jaksamista. Oppaasta on tehty taskuversio ja hoitajat voivat halutessaan käyttää sitä jokapäiväisessä hoitotyössä, palauttaakseen mieleen työssä jaksamista tukevia seikkoja.

Tämä opinnäytetyö on luonteeltaan toiminnallinen ja sen aihe on lähtöisin suoraan toimeksiantajalta. Työn teoreettisen osuuden aihealueet rajattiin toimeksiantajan toiveiden mukaiseksi. Työn toteutus on myös tehty yhteistyössä toimeksiantajan kanssa.

Avainsanat: työssä jaksaminen, työhyvinvointi, työyhteisö, johtaminen, syöpätautien poliklinikka, työuupumus, hoitotyö

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in nursing

Joufs Heidi
Pärssinen Anssi

Nursing staff's coping at work. A guide
to support coping at work for Päijät-
Häme central hospital oncology clinic
nurses.

Bachelor's Thesis in Nursing, 37 pages, 5 pages of appendices

Spring 2013

ABSTRACT

The aim of this study was to identify Päijät-Häme central hospital oncology clinic's nurses coping at work. The aim was to produce a guide about coping at work for nurses' use. To produce the guide, the nurses responded to a questionnaire which answers are extracted by modifying the content analysis. In the questionnaire it was asked about nurses supporting and straining factors at work coping. The content of the guide was created on the basis of the questionnaire results. The purpose of this guide is to support nurse's coping at work.

This thesis is functional by its nature and the subject is coming straight from the employer and thesis commissioner. The theoretical part was limited by the commissioner's specifications. The implementation of the work was also made in co-operation with the commissioner.

Keywords: coping at work, well-being at work, work community, management, oncology clinic, work exhaustion, nursing

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	4
2	HOITOTYÖ PÄIJÄT-HÄMEEN KESKUSSAIRAALAN SYÖPÄTAUTIEN POLIKLINIKALLA	5
3	TYÖSSÄ JAKSAMINEN HOITOTYÖSSÄ	9
3.1	Työssä jaksaminen sosiaali- ja terveysalalla	9
3.2	Työyhteisön merkitys työssä jaksamiseen	10
3.3	Johtaminen ja työssä jaksaminen	11
4	TYÖSTÄ PALAUTUMINEN JA TYÖN KUORMITTAVUUS	13
4.1	Työstä palautuminen	13
4.2	Työn kuormittavuus	18
5	KYSELY TYÖSSÄ JAKSAMISESTA	21
5.1	Kyselyn pääkysymys ja suorittaminen	22
5.2	Kyselystä nousseet tulokset	23
6	OPAS TYÖSSÄ JAKSAMISESTA	29
6.1	Oppaan suunnittelu	29
6.2	Valmis opas	30
7	OPINNÄYTETYÖN ARVIOINTI JA POHDINTA	33
	LÄHTEET	35
	LIITTEET	38

1 JOHDANTO

Työssä jaksaminen on hyvin keskusteltu aihe tällä hetkellä sosiaali- ja terveysalalla. Jatkuvasti kasvava työmäärä, pula henkilökunnasta ja sijaisista sekä stressi hoitotyössä lisäävät hoitotyön kuormittavuutta sekä vaikuttavat haitallisesti sairaanhoitajan työssä jaksamiseen.

Opinnäytetyö keskittyy sairaanhoitajan työssä jaksamiseen Syöpätautien poliklinikalla. Opinnäytetyö toteutetaan Päijät-Hämeen Keskussairaalan syöpätautien poliklinikalle. Opinnäytetyön aihe nousi Syöpätautien poliklinikalta, joten se vastaa suoraan työelämän tarpeeseen. Luonteeltaan opinnäytetyö on toiminnallinen.

Opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa poliklinikalla työskentelevien sairaanhoitajien työssä jaksamista ja heidän omaa kokemustaan työn kuormittavuudesta sekä omasta työssä jaksamisesta. Työn tarkoituksena on tuottaa syöpätautien poliklinikalle työssä jaksamista tukeva opas, joka tukee heidän jaksamistaan työssä, sekä antaa työntekijöille ajattelemisen aihetta.

Opas tuotettiin kyselystä tulleiden vastausten perusteella. Kokosimme oppaaseen yleisimpiä epäkohtia, joita hoitajat kokivat vaikuttavan työssä jaksamiseensa. Näiden vastausten perusteella laadimme niihin parannus ehdotuksia jotka tukisivat mahdollisimman hyvin heidän työssä jaksamistaan. Oppaassa on myös tuotu esille asioita joita hoitajat kokivat eniten työssä jaksamista kuormittavina tekijöinä.

Oppaasta pyrittiin tekemään mahdollisimman lyhyt, ytimekäs ja selkeä, jotta sen pariin on helppo palata yhä uudestaan ja se tukisi mahdollisimman hyvin hoitajia ja heidän työssä jaksamistaan.

2 HOITOTYÖ PÄIJÄT-HÄMEEN KESKUSSAIRAALAN SYÖPÄTAUTIEN POLIKLINIKALLA

Päijät-Hämeen keskussairaalan syöpätautien poliklinikka sijaitsee keskussairaalan K1 pohjakerroksessa. Syöpätautien poliklinikka on lähete- ja ajanvarauspoliklinikka, joka on avoinna maanantaista – torstaihin 8 - 16 ja perjantaina 8 - 15. (Lindeman 2012).

Poliklinikalla työskentelee eri syöpätautien erikoislääkäreitä ja gynekologi. Poliklinikan ylilääkäri työskentelee hallinnon puolella ja hänellä ei ole vastaanottotoimintaa poliklinikalla. (Lindeman 2012).

Syöpätautien poliklinikalla hoidetaan eri erikoisalojen potilaiden sytostaattihoidot: yleiskirurgia, gastrokirurgia, plastiikkakirurgia, urologia, gynekologia, keuhkosairaudet ja neurologia. Syöpätautien poliklinikka tekee tiivistä yhteistyötä Tampereen yliopistollisen keskussairaalan sädehoitoyksikön kanssa. (Lindeman 2012).

Sairaanhoitajia syöpätautien poliklinikalla on yhteensä 11 sekä osastonhoitaja. Osastonhoitaja työskentelee poliklinikalla johtotehtävissä sekä ajoittain myös hoitotyön parissa. Apulaisosastonhoitaja työskentelee ajoittain kliinisessä hoitotyössä ja ajoittain johtotehtävissä. Apulaisosastonhoitaja työskentelee ohjaavan sairaanhoitajan vastaanotolla ollessaan kenttätyössä, toki myös muussakin hoitotyössä. Ohjaavan sairaanhoitajan vastaanotolla potilas pääsee keskustelemaan sairaanhoitajan kanssa sairaudesta sekä siihen liittyvästä hoidosta ja kysyä mieltä painavia asioita. (Lindeman 2012).

Hoitajilla on käytössä poliklinikalla työnkierto. He ovat noin puoli vuotta yhdessä pisteessä, minkä jälkeen siirtyvät seuraavaan. Tämä edesauttaa hoitajien työssä jaksamista suuresti. Poliklinikalla hoitajille annetaan hyvä perehdytys uuteen pisteeseen, kun he sinne siirtyvät. Työpisteitä poliklinikalla on käytössä kolme: sytostaattihuone, lääkärin vastaanotto sekä sädehoitoyksikkö.

Sytostaattihuoneessa hoitaja antaa potilaalle valvotusti sytostaatti-infuusion sekä valvoo potilaan vointia koko hoidon ajan. Lääkärin vastaanotolla hoitaja antaa potilaalle ohjausta lääkehoidossa sekä mahdollisessa pahoinvoinnissa. Hoitaja ohjaa potilasta myös ravitsemuksessa. Sädehoitoyksikössä hoitaja ohjaa potilaita

sädehoitoon sekä antaa siihen liittyviä ohjeita ja jatkohoito-ohjeita. Potilaan kanssa käydään läpi myös sädehoidosta johtuvia haittavaikutuksia sekä sairaanhoitaja antaa potilaalle esimerkiksi injektioita jos potilas tarvitsee. Hoitajan kuvaan kuuluu tietenkin kaikissa yksiköissä potilaan henkinen tukeminen sekä keskustelu. (Lindeman 2012).

Hoitajat työskentelevät syöpätautien poliklinikalla arkisin ja työpäivä on keskimäärin 8 tuntia ja aikavälillä 8 – 16 (Lindeman 2012).

Syöpää sairastavan potilaan hoitotyö

Suomessa todetaan vuosittain noin 20 000 uutta syöpätapausta. Vuosittain syöpään Suomessa kuolee noin 10 000 ihmistä. Lukumäärä on kasvanut viiden vuoden välein laskettuna jopa kolmasosalla. Yleensä syöpä on vanhempien ikäluokkien sairaus, mutta syöpä on yleistynyt myös nuoremmilla henkilöillä. (Eriksson & Kuuppelomäki 1999, 244.)

Syöpää sairastavan potilaan hoitotyö on haastavaa monelta osin. Syöpää sairastavalla potilaalla on kuoleman uhka sekä pelko läsnä heti sairastumisen jälkeen. Joillain potilailla tunteet ovat voimakkaampia kuin toisilla. Potilaat myös kokevat sairastumisen hyvin yksilöllisesti, mikä tekee hoitohenkilökunnan työstä vielä haastavampaa. (Eriksson & Kuuppelomäki 1999, 246.) Henkilökunta joutuu työssään hoitamaan vakavasti sairaita ihmisiä ja työhön kuuluu mm. potilaan lähellä oleminen, potilaan kuuntelu ja tukeminen, kivun hoito sekä hyvä perushoito. Jokainen potilas hoidetaan yksilöllisesti ja hänen toiveitaan, arvojaan sekä ajatuksiaan kunnioittaen. (Eriksson & Kuuppelomäki 1999, 244.)

Syöpää sairastavan potilaan psyykkinen tukeminen kuuluu isona osana hoitajan työhön. Tämä edellyttää hoitajalta tiettyjen psyykkisten kriisireaktioiden tuntemista, tietoa kyseisestä sairaudesta sekä empatiakykyä. Hoitajan itsetuntemuksella on myös suuri osa vuorovaikutussuhteen syntyyn potilaan kanssa. Hoitajan oma tausta, elämänhistoria, työkokemus sekä psyykkiset ominaisuudet vaikuttavat myös osallaan vuorovaikutussuhteeseen. Syöpää sairastavan potilaan hoitotyöhön kuuluu isona osana myös potilaan psyykkisten

oireiden hoitoa, koska suuri osa syöpää sairastavasta potilaasta kärsii masennuksesta sekä/tai ahdistuksesta. (Maiche & Gröhn 2004, 43 - 44.) Vuorovaikutussuhde hoitajan ja potilaan välillä on kaksisuuntainen, mikä tarkoittaa sitä että hoitajan sekä potilaan omat vaikeat tuntemukset vuorovaikutussuhteessa tulevat hyvin näkyviin (Lauri, Lehti & Hantula 1998, 15).

Usein syöpää sairastavan potilaan hoitotyössä on osallisena muitakin henkilöitä kuin potilas itse. Monille omaiset ovat suuri tuki ja omaiset ja läheiset kuuluvat syöpää sairastavan potilaan hoitotyöhön hyvin läheisesti. (Eriksson & Kuuppelomäki 1999, 247.) Potilaan hoidon kannalta merkittävä asia on myös pysyvä hoitosuhde ja mahdollisuuksien mukaan sama henkilökunta hoidon aikana (Lauri, Lehti & Hantula 1998, 15).

Psyykkiseen tukemiseen syöpää sairastavan potilaan hoitotyössä kuuluu myös oleellisena osana potilaan tukeminen seksuaalisuudessa, ravitsemuksessa sekä liikunnassa. Myös potilaan kivun hoito ja sen huomioiminen, pahoinvoinnin hoito sekä infektioiden hoidon ohjaus kuuluvat hoitajan työhön. (Maiche & Gröhn 2004, 37, 49, 85, 95, 107.)

Syöpää sairastavan potilaan ravitsemuksesta huolehtiminen on yksi tärkeistä hoidon kulmakivistä. Syöpä tuo usein mukanaan ruokahaluttomuutta, aineenvaihdunnan kiihtymistä, makuaistin muutoksia sekä elimistön katabolista eli lihaskudosta purkavaa tilaa. Tästä syystä on vaara että potilaalle aiheutuu vajaaravitsemusta sekä laihtumista. Erilaiset syöpähoidot aiheuttavat myös muutoksia ravintoaineiden imeytymiseen. Ravitsemushoidon tarkoituksena on pitää potilas hoidon aikana mahdollisimman terveenä ja hyvässä kunnossa sillä vajaaravitsemus lisää hoidosta aiheutuvien komplikaatioiden riskiä. Syöpäpoliklinikalla on usein oma ravitsemussuunnittelija joka ohjaa potilaita syömisen suhteen. (Arffman & Partanen ym 2009, 214, 215.)

Sytostaattihuoneessa hoitajat joutuvat tekemisiin solunsalpaajien eli sytostaattien kanssa. Sytostaattit tulevat valmiiksi käyttökuntoisena lääkehuoneeseen, mistä hoitajat ne hakevat sekä antavan valvotusti potilaalle. Sytostaatit ovat toksisia eli myrkyllisiä aineita ja tuhoavat myös syöpäsolujen lisäksi terveitä soluja. Sytostaatit ovat myös teratogeenisia eli sikiölle epämuodostumia aiheuttavia,

joten raskaana olevat työntekijät eivät saa osallistua sytostaattien käsittelyyn tai antamiseen potilaalle. (Hämeilä & Aaltonen ym. 2003, 3.)

Hoitajat arvostavat syöpää sairastavan potilaan hoitamista sekä pitävät työtä tärkeänä ja arvokkaana. Hoitohenkilökunnan mielestä työ on hyvin antoisaa ja haasteellista, mutta myös hyvin raskasta ja vaikeaa. Aiheesta tehtyjen tutkimusten mukaan hoitajien omat tuntemukset kuolevan potilaan hoitotyössä vaihtelevat suuresti. He kokevat työssään esimerkiksi vihaa, surua, helpotusta, syyllisyyttä, järkytystä, ahdistusta sekä koskettavuutta. (Eriksson & Kuuppelomäki 1999, 252.)

3 TYÖSSÄ JAKSAMINEN HOITOTYÖSSÄ

3.1 Työssä jaksaminen sosiaali- ja terveysalalla

Vuodesta 1990 eteenpäin työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat nousseet henkilökunnan keskeisiksi tekijöiksi sosiaali- ja terveysalalla. Siitä eteenpäin on alettu kiinnittää huomiota aina enemmän henkilöstön riittävyyteen, osaamiseen, jaksamiseen sekä työelämän vetovoimaisuuteen. Aiheesta on tehty useita tutkimuksia ja nykyään siihen kiinnitetään enemmän huomiota. Työntekijöiden hyvinvointiin sosiaali- ja terveysalalla vaikuttaa hyvin moni seikka, kuten työn sisältö, työn organisointi, työyhteisön toimivuus, työolot, työajat sekä myös työntekijän omat terveydelliset – sekä yksilölliset ominaisuudet. (Holopainen ym. 2004, 7-8).

Työssä jaksaminen on huomioitu myös Sosiaali- ja terveysalan ammattiliitto TEHY:ssä. Tehy on selvittänyt vuodesta 1991 alkaen kuinka julkisella sektorilla ovat toteutuneet henkilöstöjärjestelyt sekä terveydenhuollon toiminta. On huomioitu että supistamiset ovat etenkin Etelä-Suomen läänissä yleistyneet, varsinkin kesäaikaan. Tämä aiheuttaa painetta taas terveydenhuoltoalalla toimiville. Työajat pitenevät, lomalta kutsutaan töihin, eläkeläisiä pyydetään sijaisuuksiin sekä opiskelijoiden palkkaaminen sijaisiksi on lisääntynyt. Lomista joudutaan karsimaan koska työntekijäpula on supistusten takia kuntasektorilla suuri. Selvityksen tehnyt TEHY:n asiamies sanoo että henkilöstö ja heidän jaksamisensa on supistusten takia erittäin lujilla. Hänen mukaansa tämä johtaa taas siihen että sairauslomat pitenevät koska henkilöstö laitetaan liian lujille. Tämä taas omalta osaltaan lisää muiden työntekijöiden ahdinkoa, koska työmäärä lisääntyy ja aina ei sijaisia ole saatavilla. Työntekijöiden voimavarat eivät yksinkertaisesti riitä. (Haapa-Aho 2009.)

Työntekijän voimavarat on otettava huomioon kun mietitään työssä jaksamista. Jokaisen työntekijän voimavarat ovat yksilölliset, muuttuviin tilanteisiin ja asioihin reagoidaan eri tavoin. Jokaisen työntekijän voimavaroihin vaikuttavat eri tavoin heidän ominaisuudet, ikä, luonteenpiirteet, asenteet, koulutusaste ja työkokemus, oma osaaminen työssä, sen hetkinen elämäntilanne sekä kuinka hyvin osataan irtautua työstä ja miten vapaa-aikaa vietetään. Tärkeinä tekijöinä

työssä jaksamiselle henkilökohtaisten ominaisuuksien lisäksi nousevat työilmapiiri, suhteet työtovereihin, tehdyn työn mielekkyys sekä haasteellisuus. Työssä jaksaminen niin hoito-alalla kuin muissakin työpaikoissa on monisäikeinen asia mutta sitä tärkeämpi niin yksilöllisen jaksamisen, kuin työn tuottavuuden kannalta. (Lepistö 2006, 5.) Hoitajat kokevat erittäin stressaavana tilanteet, joissa heidän tulee osoittaa huolenpitoa potilaille jotka kokevat suurta tuskaa ja ahdistusta sairaudestaan. Usein voi herätä tunteita, että ei pystytä antamaan tukea niin paljon kuin potilas tarvitsisi. (Laal & Aliramaie 2010, 3.)

Monet asiat tuovat omat haasteensa henkilökunnan työssä jaksamisella sosiaali- ja terveysalalla. Työssä jaksamista sosiaali- ja terveysalalla on tutkittu lukuisin tutkimuksin, mikä kertoo myös asian tärkeyden. Tässä opinnäytetyössä ei tarkastella vuorotyön merkitystä työssä jaksamiselle, koska syöpätautien poliklinikalla tehdään ainoastaan arkisin töitä yhdessä vuorossa.

3.2 Työyhteisön merkitys työssä jaksamiseen

Hyvät suhteet työyhteisössä edistävät työssä jaksamista sekä tukevat yksilöitä paremmin ammatillisessa kasvussa, huonot suhteet taas kuluttavat työntekijän voimavaroja ja henkistä energiaa. (Ojala & Ahonen 2005, 33 - 34.)

Työyhteisön hyvinvointi muodostuu sen kaikkien jäsenten hyvinvoinnista. Jokaisen työntekijän oma työssä jaksaminen peilautuu koko työyhteisöön. Toimiva työyhteisö vaatii myös ilmapiirin, missä henkilöstö voi puhua luottamuksellisesti sekä haluavat tehdä yhteistyötä toistensa kanssa. Työyhteisön hyvinvointi ei myöskään ole riippuvainen ainoastaan johtamisesta tai työnantajasta, vaan jokaisen työntekijän on haluttava kehittää ja ylläpitää työyhteisön hyvinvointia. (Ojala & Ahonen 2005, 33 - 34.)

Työyhteisö vaatii kehittämistä toimiakseen hyvin. Kehittämisen tavoitteena on osaava ja hyvinvoiva yhteisö, joka toimii mahdollisimman tuottavasti. (Työterveyslaitos 2002, 29.) Hyvä työyhteisö edesauttaa jokaisen työntekijän yksilöllisyyden toteuttamista sekä erilaisuuden hyväksymistä. Hyvässä työyhteisössä tapahtuu jatkuvaa oppimista ja siinä käytetään jokaisen jo opittua tietoa ja osaamista hyödyksi. Myös oppimiseen kannustava työyhteisö edesauttaa

jokaisen työssä jaksamista. (Manka ym. 2007, 9.) Työyhteisö sekä siinä tapahtuva tiimityö vaikuttavat työssä jaksamiseen. Jokainen työyhteisö on omanlaisensa ja jokaisessa on oma järjestelmä. (Hildén 1999,69.)

Työyhteisö voi helposti muodostua myös omaa työssä jaksamista kuormittavaksi tekijäksi, mikäli työyhteisö ei ole toimiva. Varsinkin työyhteisössä koetut ristiriidat voivat olla haitallisia omalle työssä jaksamiselle. Yleisimmät haittatekijät työyhteisössä ovat työpaikkakiusaaminen tai epäasiallinen tai oikeudenmukainen kohtelu. Tällaisilla haittatekijöillä on myös olemassa suora yhteys työntekijän omaan psyykkiseen terveyteen. (Vuori 2005, 159.)

3.3 Johtaminen ja työssä jaksaminen

Johtamista sosiaali- ja terveysalalla tutkittaessa voidaan johtamista tarkastella eri näkökulmista. Johtamisessa voidaan tarkastella joko itse johtajaa toimijana tai johtamista koko organisaation toimintatapana. Johtamiseen sosiaali- ja terveysalalla vaikuttavat suuresti myös maailmanlaajuiset useasti muuttuvat sosiaaliset ja poliittiset kehityssuunnat, joilla on vaikutusta myös koko organisaation toimintaan. Johtaja on vastuussa henkilöstöstä ja sen tarpeesta ja saatavuudesta. Johtaja myös valvoo ja ylläpitää henkilöstön osaamista ja järjestää tarvittavaa koulutusta. (Grönroos & Perälä 2004, 5.)

Johtamisen perustehtävä on luoda työntekijöille hyvät olosuhteet itse työntekoon. Johtamisessa vaikuttavat organisaation tavoitteet, henkilökunta sekä yhteisöllisyys. (Hildén 1999,69.)

Johtamisella on myös todettu olevan suuri merkitys työ hyvinvointiin sekä työyhteisön toimivuuteen. Johtamisen on todettu olevan suoraan liitoksissa työntekijöiden motivaatioon, töiden järjestämiseen, yhteistyömahdollisuuksiin sekä sitoutumiseen ja resurssien oikeaan käyttöön. (Kangasmäki 2008.)

Oikeudenmukaisella johtamisella on tutkimuksissa todettu olevan suuri vaikutus esimerkiksi sairauspoissaoloihin niin miehillä kuin naisillakin. Miehistä jotka kokivat johtamisen oikeudenmukaiseksi, väheni itse arvioidun sairastumisen tunne yli puolella. Naisilla kokemukset olivat samansuuntaiset. Kun johtaminen koetaan oikeudenmukaiseksi, sairauspoissaolot vähenivät 15 - 35 prosenttia.

Vaikkakin kokemuksia voidaan pitää yksilöllisinä, eivät ne silti ole irrallisia kun ajatellaan työyhteisöjä. Tämä voidaan todeta, koska oikeudenmukaisuutta sekä hyvinvointia voidaan vertailla keskiarvon mukaan niin erillisten työyksiköiden, yksittäisten työntekijöiden kuin kokonaisen työyhteisönkin osalta. (Vuori 2005, 154, 155, 156.)

Hyvään johtajuuteen hoitoalalla liitetään eettisyys, oikeudenmukaisuus, arvot, ammatillisuus, luotettavuus ja tasa-arvoisuus. Hoitoalalla työskentelevät arvostavat hyvää johtajuutta ja se vaikuttaa suuresti työssä jaksamiseen. Hoitoalalla työskentelevät haluavat vaikuttaa omaa työtä koskeviin asioihin sekä kehittyä työssään ja saada kehittymiseen vaadittavia mahdollisuuksia. Hoitoalalla työskentelevät arvostavat johtajalta saatua palautetta sekä tukea ja arvostusta. (Kangasmäki 2008.)

4 TYÖSTÄ PALAUTUMINEN JA TYÖN KUORMITTAVUUS

4.1 Työstä palautuminen

Riittävän hyvä työstä palautuminen liittyy suurena osana työssä jaksamiseen. Työstä palautuminen nähdään tietynlaisena prosessina. Palautumisen aikana työntekijä palautuu esimerkiksi työpäivän aikana koetusta stressistä sitä edeltävälle tasolle. (Kinnunen & Mauno 2009, 9.) Työstä palautumista rajoittaa kuitenkin monta eri tekijää. Työnteko on muuttunut kiireiseksi ja työmäärät kasvaneet useilla eri aloilla. Suurin osa työstä palautumisesta tapahtuu työajan ulkopuolisella ajalla. Työstä palautumiseen liittyy kahdenlaisia tekijöitä; psykologiset sekä fysiologiset tekijät.

Fysiologinen palautuminen palauttaa elimistön stressitilan lepotilaan. Fysiologinen palautuminen edellyttää kuitenkin tarpeeksi pitkää palautumista, jotta elimistön energiavarastot sekä hormonitasapaino palautuvat normaalille tasolle. Fysiologisessa palautumisessa riittävä unen saanti ja sitä kautta unen aikainen palautuminen on yksi tärkeä tekijä. (Kinnunen & Mauno 2009, 29.)

Uni on meille jokaiselle tärkeää normaalissa elämisessä jaksamiseen. Uni on tärkeässä roolissa fysiologisessa kuin psykologisessakin palautumisessa. Työntekijän kärsiessä runsaasta unenpuutteesta voi hän altistua erilaisille terveydellisille ongelmille, jotka suoraan vaikuttavat työstä palautumiseen, kuten mielenterveysongelmiin, sydän- ja verisuonitauteihin sekä 2-tyyppin diabetekseen. Kinnunen ja Mauno (2009) kirjoittavat, että unen määrä ei yksin ole merkittävin tekijä vaan myös unen laadulla on suuri merkitys palautumiseen. Unen laadulla tarkoitetaan sitä kuinka hyvin on yönsä nukkunut ja millaista uni on ollut. Jos työntekijä kokee kroonista väsymystä, ei unen laatu ole enää hyvää ja palautuminen ei ole täydellistä. Krooninen väsymys kuluttaa niin valveilla kuin unen aikanakin työntekijän voimavaroja, minkä takia stressaavista tilanteista palautuminen ei ole täydellistä. Tällainen pitkälinen stressaava tilanne altistaa henkilön pitkällä aikavälillä aikaisemmin mainittuihin terveysriskeihin. (Kinnunen & Mauno 2009, 16.)

Yöunen laadulla ja unen pituudella on siis erittäin suuri merkitys palautumisessa. Kinnusen ja Maunon (2009) tutkimuksen mukaan henkilöillä jotka nukkuivat yössä vain 6 tuntia tai alle oli suurempi riski kokea unen puutteen vaikutuksia palautumisessa kuin niillä jotka nukkuivat 7 tuntia tai yli (Kinnunen & Mauno 2009, 16, 17).

Hoitotyössä on usein pitkiä työvuoroja. Pitkät työvuorot johtavat usein unen määrän vähentymiseen sekä sen laadun heikkenemiseen. Tällaisesta seuraa taas väsymystä ja väsymys usein johtaa uupumiseen. Työperäisen uupumisen on todettu lisääntyvän ikääntymisen myötä ja tätä esiintyy etenkin naisilla. Normaalina viikkotyöaikana pidetään 37.5 tuntia viikossa. On todettu että jos työtunnit ylittävät viikossa 55h tämä lisää entisestään työperäistä uupumista. (Kalimo & Toppinen 1997.)

Jos joudutaan tekemään useita hankalia työvuoroja peräkkäin, vuorot ovat pitkiä tai vastaavasti vaativia, kertyy helposti univajetta. Univajetta pyritään parhaalla mahdollisella tavalla korjaamaan työvuoron jälkeen. Palautumisuni on tärkeää työssä jaksamisen kannalta. Tällöin pystytään palautumaan vuorotyön aiheuttamasta stressistä ja univajeesta. Edellytyksenä palautumiselle kuitenkin on että uniaika ei häiriinny. Unen häiriintymisestä aiheutuu se, että keho alkaa tuottaa enemmän kortisolia eli stressihormonia. Runsas univaje lisää kortisolin tuotantoa niin yöllä kuin seuraavana päivänäkin. Silloin kun univajetta saadaan korjattua häiriöttömällä unella, kortisolin eritysvähennee ja stressitaso laskee, tämä taas parantaa työssä jaksamista. (Härmä & Sallinen 2004.)

Jotta työntekijä palautuisi mahdollisimman hyvin työkuormituksesta, tulee hänen huomioida kahta asiaa, psykologista sekä fysiologista palautumista. Palautumista fyysisesti sekä psyykkisesti stressaavasta tilanteesta tarkastellaan usein monesta näkökulmasta. Yleisimmin tarkastelu tapahtuu kuitenkin sen jälkeen kun stressaava tilanne on ohitse. (Härmä & Sallinen 2004.)

Palautumisen käsitetään korjaavan kuormituksen aiheuttamat kielteisesti vaikuttavat seikat työntekijään sekä henkisesti että psyykkisesti. Erittäin tärkeää on selvittää kuinka työntekijä arvioisi omaa tilaansa, kuinka hän on suoriutunut

palautumisesta ja pystyisikö hän vastaamaan uusiin työnsä asettamiin haasteisiin. (Kinnunen & Mauno 2009, 7.)

Psykologinen palautuminen on ensisijaisesti työntekijän oma kokemus työstä palautumisesta. On olemassa kuitenkin psykologisia mekanismeja mitkä edesauttavat tai haittaavat työntekijän psykologista palautumista. Onnistuneessa työstä palautumisessa työntekijän stressitaso laskee niin kutsutulle perustasolle, mitä se on ollutkin ennen työssä tapahtuvaa kuormitusta. (Kinnunen & Mauno 2009, 9.)

Psykologinen palautuminen on vaarassa estyä, mikäli työntekijä kokee, ettei suoriudu annetuista työtehtävistään, ei pääse työasioista irti vapaa-ajallaan tai työasiat vaivaavat mieltä vapaa-ajalla. (Kinnunen & Mauno 2009, 7.)

Psykologiseen palautumiseen vaikuttavat myös työntekijän omat voimavarat. Voimavaroja on kuvattu olevan neljää erilaista. Näitä ovat aineelliset tekijät kuten auto ja talo, olosuhteet kuten pysyvä työpaikka ja avioliitto, henkilökohtaiset ominaisuudet kuten itsearvostus sekä erilaiset energian muodot, kuten raha, tieto ja voima. Jokainen työntekijä arvostaa yksilöllisesti omassa elämässään erilaisia voimavaroja sekä niihin pyrkimistä. (Kinnunen & Mauno 2009, 10.) Vapaa-aikana työssä jaksamista voi edistää usein eri tavoin. On erittäin tärkeää huolehtia sosiaalisista suhteistaan niin ystäviä kohtaan kuin antaa aikaa perheelle. Myös oman ajan itselleen ottaminen on hyvin tärkeää. Elokuvien katselu tai vaikkapa puutarhan hoito saavat vapaa-ajalla ajatukset siirtymään pois stressaavista työasioista ja tämä edes auttaa palautumista. (Laal & Aliramaie 2010, 4.)

Työssä jaksamisen osalta on myös syytä muistaa monipuolisen liikunnan sekä oikeanlaisen ravitsemuksen tuomat hyödyt. Nämä molemmat seikat auttavat osaltaan jaksamaan työn tuomaa stressiä sekä auttavat palautumaan työn teosta.

Työpaikoillakin olisi syytä muistaa monipuolisen liikunnan tuomat hyödyt. Erilaisia työ hyvinvointiin vaikuttavia TYKY- ja TYHY- päiviä tulisi järjestää säännöllisesti. TYKY- ja TYHY- toiminnalla tarkoitetaan työpaikan eri tahojen yhteistä osallistumista erilaisiin työkykyä ylläpitäviin ja työ hyvinvointia parantaviin toimintoihin. Ne lisäävät työntekijöiden motivaatiota työntekoon sekä auttavat heitä jaksamaan ja voimaan paremmin. Tällaisten toimintojen on todettu

ehkäisevän työntekijän hyvinvoinnin kautta myös sairauspoissaoloja. On kuitenkin huomattu että nykyaikana, kun joudutaan säästämään sieltä mistä mahdollista, niin työpaikoilla on alettu karsia erilaisista aktiviteeteista. (Rauramo 2004, 54, 55, 56.)

Liikunta on yksi ihmisen perustarpeista hyvinvointia ajatellen. Liikunta edistää niin fyysistä kuin henkistä jaksamista, edesauttaa työ- ja toimintakykyä ja lisää sosiaalista hyvinvointia. Liikuntaa jokaisen tulisi harrastaa 2 - 5 kertaa viikossa. Liikuntasuoritusten keston tulisi olla 20 – 60 minuuttia, on kuitenkin muistettava että myös lyhytkestoisemmasta liikunnastakin on hyötyä. Mitä monipuolisempaa liikunta on, sitä enemmän se antaa liikkujalle. Liikunnalla on todettu olevan merkittävää hyötyä niin terveyteen kuin työkykyynkin. Hyvän fyysisen kunnon avulla jaksaa nauttia niin työnteosta kuin vapaa ajastakin. Liikunta vaatii suorittajaltaan fyysisiä ponnisteluja. Mitä nopeatempoisempaa ja fyysisempää liikuntaa harrastetaan, sitä enemmän se vaatii voimavaroja. Onkin ristiriitaista puhua urheilun tuomasta palautumisesta. On kuitenkin tutkimuksissa huomattu että urheilulla todellakin on palauttava vaikutus. Tämä perustuu sekä psykologisiin että fysiologisiin vaikutuksiin. Fysiologiset vaikutukset perustuvat siihen että urheillessa ihminen tuottaa endorfiinia, joka taas lisää hyvänolontunnetta ja tuottaa mielihyvää. Urheillessa on todettu myös ruumiinlämmön nousevan, joka taas vaikuttaa mielialaan positiivisesti. (Kinnunen & Mauno 2009, 103, 104.)

Psykologiset vaikutukset taas perustuvat siihen että liikunta auttaa saamaan ajatukset pois arjen huolista ja murheista. On myös todettu että rankan urheilusuorituksen loppuun saattaminen tuo tekijälleen onnistumisen tunteita. Tämä osaltaan luo pystyvyyden ja hallitsemisen tunnetta joka vaikuttaa positiivisesti mielialaan. (Kinnunen & Mauno 2009, 103, 104.)

Liikunnan lisäksi erittäin tärkeän pohjan työntekijän hyvinvoinnille luo oikeanlainen ruokavalio. Ravintoa ihminen tarvitsee päivän aikana säännöllisesti. Tarvitsemme ravintoa kehon polttoaineeksi sekä energiatuotantoon. Hyvä ruokavalio edistää terveyttä, työkykyä, on monipuolinen sekä värikäs. Elämäntapasairauksista useimmat puhkeavat vasta työikäisinä. Tämä onkin työterveyshuollon suurimpia kulmakiviä josta tulee huolehtia niin

ravintoneuvonnan kuin ohjeistuksen avulla. Työterveyshuollolla on siis keskeinen rooli työikäisten terveydestä huolehtijana. Työterveyshuolto toteuttaa ohjeistuksen ja neuvonnan avulla menetelmiä jotka vähentävät ja tulevat vähentämään sairauspoissaoloja, ennenaikaista eläkkeelle jääntiä sekä työkyvyttömyyttä. (Rauramo 2004, 49).

Merkittävimmän ravitsemuksellisen ongelman työikäisille aiheuttavat liiallinen energian saanti sekä runsas alkoholinkäyttö. Työikäisten epäsäännölliset elintavat vaikeuttavat ravitsemusta. Kuten aiemmin todettu, vähäinen energian kulutus suhteutettuna sen saantiin aiheuttaa monia ongelmia terveyden suhteen, tästä hyvinä esimerkkeinä ovat diabetes sekä sydän- ja verisuonisairaudet. Kun tähän yhdistetään vielä runsas alkoholin käyttö, on terveys vaakalaudalla. (Arffman YM. 2009, 96, 97.)

Perusainesosat ruokavaliossa ovat tärkeitä. Niihin kuuluvat eri lähteistä saatavat hiilihydraatit, kuidut, valkuaiset, vitamiinit, rasvat sekä kivennäisaineet. Näitä kaikkia on tärkeää saada, jotta kehomme toimii mahdollisimman hyvin.

Kulutuksen suhteuttaminen syötävään määrään on myös tärkeää. Tällöin keho pysyy kunnossa eikä liikakiloja synny haitallisen rasvan muodossa. Työntekijää ajatellen olisi erittäin tärkeää suorittaa työpäivänkin aikana säännöllistä ruokailua. Ruokailusta tekee tärkeän myös itse ravinnon saanti, joka auttaa jaksamaan mutta myös töistä irtaantuminen, sosiaalisten suhteiden ylläpito ja virkistäytyminen auttavat jaksamaan läpi työpäivän. (Rauramo 2004, 49, 51.)

Ravinnon saannin lisäksi säännöllinen ruokailu työympäristössä auttaa myös sosiaalisten tarpeiden tyydyttämisessä. Yhteisruokailun ansiosta tapahtuu ryhmäytymistä. Työtoverit voivat vaihtaa kuulumisia siviiliasioista, puhua mieltä askarruttavista työasioista ja muutenkin irtautua työnteosta ja viettää hetken yhdessä. Tämä kaikki lisää tyytyväisyyttä työympäristöön ja auttaa jaksamaan töissä. (Kylliäinen & Lintunen 2003, 8, 9.)

4.2 Työn kuormittavuus

Psykkistä kuormittavuutta on todettu olevan enemmän julkisella kuin yksityisellä sektorilla. (Riikonen, Tuomi ym. 2003, 11). Työ ja terveys haastattelututkimuksessa v. 2000 rasittavimpana työnsä kokivat ihmiset sosiaali- ja terveysalalla, koulutustehtävissä, julkishallinnoissa sekä majoitus- ja ravitsemisaloilla (Työ ja terveys Suomessa 2009, 4, 5.)

Työn vaatimuksilla tarkoitetaan työn sisältämää psyykkistä sekä fyysistä osaa, sekä sosiaalisia ja organisaation liittyviä piirteitä. Vaatimuksilla tarkoitetaan niitä piirteitä, mitkä vaativat työntekijältä henkisiä tai fyysisiä ponnisteluja. Tällaisia vaatimuksia voivat olla esimerkiksi työhön liittyvät aikapaineet, epäsuotuisa työympäristö tai psyykkisesti vaativat vuorovaikutustilanteet esimerkiksi potilaiden kanssa. Vaatimukset eivät aina ole negatiivisesti työntekijän jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä, mutta niistä voi tulla negatiivisia, mikäli työntekijä ei palaudu riittävän hyvin työstään. (Kinnunen & Mauno 2009, 42.)

Työn voimavaroilla tarkoitetaan niitä asioita, mitkä auttavat työntekijää saavuttamaan työlle asetettuja päämääriä sekä tavoitteita. Työntekijän voimavarat vähentävät työn kuormittavuutta. Tällaisia voivat olla esimerkiksi työssä etenemismahdollisuudet, työn jatkuvuus, työyhteisön sosiaalinen tuki, vaikutusmahdollisuudet työpaikalla sekä palaute omasta työsuorituksesta. (Kinnunen & Mauno 2009, 42.)

Psykologinen hyvinvointi on yhtä tärkeää työssä jaksamisen kannalta kuin fyysinenkin. Työterveyslaitoksen tekemän tutkimuksen mukaan usein työntekijän kokemat psyykkiset häiritteijät liittyvät hänen tekemäänsä työhön. Lisäksi psyykkiseen kuormitukseen vaikuttavat itse työn sisältö sekä kuormitusta mahdollisesti helpottavat seikat. (Työterveyslaitos 2010.)

Jos epäkohdat työssä ja sen tekemisessä jatkuvat pitkään, voivat ne aikaisemmin mainitun tavoin olla terveydelle haitallisia myös psyykkiseltä kannalta tarkasteltuna. Haitallisia tekijöitä voidaan luetella useita. Niitä voivat olla muun muassa työn sekä sen tavoitteiden epäselvyys työntekijälle, se että työtä on liikaa tai työtä joutuu tekemään ainaisessa kiireessä eikä työntekijä voi itse vaikuttaa työtahtiin eikä työmääräänsä. (Työterveyslaitos 2010.)

Uuden oppiminen ja itsensä kouluttaminen työssä on erittäin tärkeä tekijä, se antaa työntekijälle haasteita työtään kohtaan ja pitää työn kuvan ja tekemisen mielenkiintoisena, asettaa tekijälleen haasteita.. Siksi ongelmaksi koetaankin jos työ ei tätä mahdollista. (Työterveyslaitos 2010.)

Työn tekeminen koetaan myös vaikeaksi, jos sen tekeminen joudutaan jatkuvasti keskeyttämään tai työn tekemiselle esiintyy jatkuvasti uusia häiriötekijöitä. Erittäin stressaavana pidetään myös sitä että työntekijä ei voi toiminnallaan vaikuttaa vastuuseensa muista ihmisistä tai taloudellisiin tekijöihin yrityksen kannalta. (Työterveyslaitos 2010.)

Erittäin tärkeänä asiana motivoinnin kannalta ja innostuksen säilymiseen työntekoa kohtaan pidetään palautteen saamista työstä, niin rakentavassa kuin positiivisessakin mielessä. Työntekijä haluaa kokea olevansa arvostettu ja että hänen tekemäänsä työtä arvostetaan. (Työterveyslaitos 2010.)

Jos työntekijä on jatkuvasti veitsenterällä eikä hänellä esimerkiksi ole varmuutta töiden jatkuvuudesta, aiheuttaa se stressiä ja huolta työntekijälle. Jatkuva epävarmuus sekä töihin ja sen tekemiseen liittyvä epävarmuus alentavat työtehoa ja vaikuttavat näin suoraan työn tuottavuuteen sekä erityisesti työssä jaksamiseen. (Työterveyslaitos 2010.)

Yksi suuri ja erityisen merkittävä tekijä henkisen työssä jaksamisen kannalta on työelämän ja perhe elämän sovittaminen yhteen. Etenkin perheellisillä tämä tuntuu aiheuttavan erityisen suurta päänsäivää. Usein koetaan huonoa omaatuntoa siitä, jos joudutaan esimerkiksi lapsen sairastumisen takia jäämään pois töistä. Usein kuuleekin mietteitä siitä, että mitä työtoverit mahtavat ajatella, jos töistä jää pois lapsen sairauden takia. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksessä (2006:69) oli selvitetty millaisia tuntemuksia työstä pois jäänti lapsen sairauden takia herättää työtovereissa. Selvityksessä käsiteltiin sitä millaisia tuntemuksia sairaan omaisen tai lapsen hoitaminen oli herättänyt työtovereissa. Esille nousi se, kuinka työtoverit ärsyntyvät, jos joku joutuu äkillisesti jäämään työstään pois. Ärsytyksen syynä olivat lisääntynyt työmäärä, työvuorojen muutokset sekä vaihdot. Äkilliset muutokset vaikeuttavat jatkuessaan niin kanssa työntekijöiden kuin itse työntekijänkin työssä jaksamista. Usein tällaiset äkilliset muutokset

vaikuttavat myös työpaikan ilmapiiriin, mikä osaltaan vaikuttaa negatiivisesti työssä jaksamiseen. (Kivimäki ym. 2006, 71.)

Työssä jaksamiseen ja työssä viihtymiseen suurelta osin liittyy myös huoli omista työtovereista. Koivisto (2001) kirjoittaa teoksessaan Tunnista ja Torju Työuupumus että esimerkiksi yrityksistä irtisanotut henkilöt eivät ole ainoita joiden työssä jaksaminen kärsii, siitä kärsivät myös työhön jääneet. He usein kokevat huonoa omaatuntoa siitä, että ovat saaneet jäädä. Heitä usein Koivisto onkin tukihenkilönä joutunut neuvomaan ja auttamaan työssä jaksamisen suhteen. Hän kirjoittaa että myös tällaiset henkilöt tarvitsevat tukea ja neuvoja pärjätäkseen. (Koivisto 2001, 153.)

5 KYSELY TYÖSSÄ JAKSAMISESTA

Opinnäytetyömme on luonteeltaan toiminnallinen. Opinnäytetyö on työelämälähtöinen ja aineiston analyysimenetelmänä käytämme opinnäytetyöhömmme mukailtua sisällön analyysiä, mutta löyhemmässä määrin kuin tutkimuksellisissa opinnäytetöissä. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tutkimuksellisten menetelmien käyttö ei ole pakollista (Vilkkä & Airaksinen 2003, 56).

Toiminnallisessa opinnäytetyössä tutkimusmenetelmiä käytetään hieman väljemmässä määrin kuin tutkimuksellisissa opinnäytetöissä. Tiedon keräämisen menetelmät ovat kuitenkin samankaltaiset, mutta toiminnallisen opinnäytetyön selvitys ei nojaudu teoriaan yhtä vahvasti. Toiminnallisessa opinnäytetyössä myös aineiston analyysi ei tapahdu yhtä tarkasti kuin tutkimuksellisissa opinnäytetöissä sekä toiminnallisella opinnäytetyöllä on aina jokin tuotos esimerkiksi opas, video, projekti tai muu vastaava. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 57.)

Opinnäytteen aihe tuli suoraan työelämälähtöisesti Syöpätautien Poliklinikalta. Kävimme osastonhoitajien kanssa keskustelua siitä mitä ajatuksia heillä oli työmme suhteen, millaisia teemoja he halusivat meidän työssämme käsittelevän.

Olemme itse kiinnostuneet hoitajien työssä jaksamisesta ja päädyimmekin osastonhoitajien kanssa siihen, että kartoitamme Syöpätautien poliklinikan hoitajien työssä jaksamista kyselyllä ja kyselyn pohjalta laadimme hoitajille työssä jaksamista tukevan oppaan.

Laadimme kyselyn työhön kirjoittamamme teoria tiedon pohjalta. Teoriaosassa käsitelimme yleisesti työssä jaksamista ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Kyselyyn kysymykset määräytyivät yleisempien työssä jaksamista koskevien asioiden pohjalta. Kyselyn laatimisessa otettiin teorian lisäksi huomioon myös se, että kysymykset tukevat mahdollisimman hyvin hoitajien työssä jaksamista. Kysymysten tarkoituksena oli kartoittaa nimenomaan hoitajien kokemat työssä jaksamista kuormittavat sekä edistävät tekijät.

Kyselyn vastaukset suunniteltiin analysoitavaksi niin että ensin kysymykset teemoitellaan (otettiin huomioon myös kysymysten laatimisessa jotta etenevät mahdollisimman johdonmukaisesti) ja tämän jälkeen käytetään mukautetusti sisällön analyysia.

5.1 Kyselyn pääkysymys ja suorittaminen

Aineisto hankittiin Päijät-Hämeen keskussairaalan syöpätautien poliklinikan sairaanhoitajilta erillisellä kyselylomakkeella (liite 2). Kysely laadittiin, jotta saisimme myös henkilökunnan näkemyksen omasta työssä jaksamisesta ja näin ollen oppaasta saadaan vielä enemmän työelämälähtöinen. Olimme esitestanneet kyselylomaketta kuudella työssäkäyvällä henkilöllä ennen sen viemistä syöpätautien poliklinikalle. Esitestauksien jälkeen teimme muutoksia kyselylomakkeisiin, jotta ne tukisivat paremmin tarkoitustamme.

Kyselylomakkeiden kysymykset ja aihealueet olivat laadittu toimeksiantajan kanssa tehdyn rajauksen mukaisesti. Pääkysymykseksi rajasimme kyselyyn työssä jaksamisen syöpätautien poliklinikalla ja hoitajien kokemukset epäkohdista ja kuinka he parantaisivat omaa sekä työyhteisönsä työssä jaksamista. Työhyvinvoinnin rajasimme kyselyn ulkopuolelle.

Kyselylomakkeisiin oli aikaa vastata kaksi viikkoa, vastausaika oli 14 - 28.3.2013. Sairaanhoitajia poliklinikalla työskenteli 12 ja vastauksia saimme yhteensä 11, joten yksi kyselylomake jäi saamatta. Kyselylomakkeet vietiin avoimissa kirjekuorissa poliklinikalle, missä ne jaettiin sairaanhoitajille. Vastaajat palauttivat kyselylomakkeen suljetussa kirjekuoressa syöpätautien poliklinikalla sijaitsevaan suljettuun palautuslaatikkoon määräaikaan mennessä ja kyselylomakkeeseen vastattiin nimettömästi. Kyselylomakkeen mukana avoimessa kirjekuoressa oli saatekirje (Liite 1) jokaiselle vastaajalle. Määräajan umpeutuessa haimme suljetun laatikon syöpätautien poliklinikalta ja avasimme suljetun laatikon sekä suljetut kirjekuoret toisen tekijän kotona. Kyselylomakkeita ei viety vastaajan kotoa pois. Työn ollessa valmis kyselylomakkeet tuhottiin asianmukaisella menetelmällä.

Kyselylomakkeen ensimmäisessä osiossa kysyimme vastaajan taustatietoja ja kysymyksiä oli neljä. Seuraavassa osiossa oli 13 monivalintakysymyksiä, joihin

vastaaja vastasi lähimpänä omaa mielipidettään olevaa numeraalista vastausvaihtoehtoa. Vastausvaihtoehdot olivat 1 =täysin samaa mieltä, 2= jokseenkin samaa mieltä, 3= en osaa sanoa, 4= jokseenkin eri mieltä, 5= täysin eri mieltä. Monivalintakysymyksissä kysyimme itse työhön ja työtehtäviin liittyviä kysymyksiä ja miten vastaaja koki ne asiat. Kyselylomakkeen viimeisessä osiossa oli neljä avointa kysymystä, mihin vastaaja sai vastata omin sanoin. Avoimissa kysymyksissä vastaaja sai omin sanoin kertoa oman työssä jaksamisensa edistäviä sekä kuormittavia tekijöitä sekä oman ehdotuksensa työyhteisössä työssä jaksamisen kehittämiseksi. Avoimissa kysymyksissä oli myös avoin kohta, mihin vastaaja sai vapaasti kirjoittaa mitä tahansa työssä jaksamiseen liittyvää. Moni vastaaja oli jättänyt kohdan tyhjäksi.

5.2 Kyselystä nousseet tulokset

Kyselyn vastaukset luettiin ensin tarkasti läpi. Lukemisen jälkeen vastauksista keskusteltiin yhdessä ja tehtiin yhteenveto millaisia vastauksia pääpiirteissään olivat olleet ja vastasivatko ne mielestämme sen tarkoitusta.

Keskustelun jälkeen kokosimme vastaukset yhdelle tyhjälle vastauslomakkeelle. Monivalintakysymyksissä pidimme tukkimiehen kirjanpitoa siitä, montako vastausta mihinkin vaihtoehtoon saimme. Avoimissa kysymyksissä kirjoitimme vastaukset jokaisen kysymyksen alle sanatarkasti. Mikäli samoja tai samaa tarkoittavia vastauksia oli avoimissa kysymyksissä useampia, merkitsimme vastauksen perään plus merkin niin monta kertaa kun vastaus esiintyi.

Näin saimme koottua vastaukset kätevästi yhdelle lomakkeelle ja näin niiden purkaminen olisi helpompaa. Pystyimme tarkastelemaan heti alkuun pääpiirteittäin sitä, millaisiksi vastaukset olivat jaottuneet.

Tämän karkean vastausten koonnin jälkeen teemoittelimme kysymykset ryhmiin ja aloitimme vastausten purkamisen. Vastausten purkuun sovelsimme mukaillen sisällön analyysiä.

Mitä kyselyyn vastanneet pitivät työstään?

Kyselyyn vastanneista valtaosa piti tekemästään työstä. Työtä pidettiin riittävän haastavana ja työtehtävät olivat vastaajien mielestä riittävän monipuolisia. Kysyttäessä koulutuksiin pääsemisestä vastauksista kävi ilmi että vastaajien kesken enemmän toivottaisiin koulutuksia. Työn kuormittavuutta pidettiin kohtuullisena.

Henkilökunnan riittävyys

Kysyttäessä onko henkilökuntaa riittävästi, vastauksista kävi selväksi että täysin tyytyväisiä työvuorojen miehitykseen ei olla. Noin puolet vastaajista oli sitä mieltä että henkilökunnan määrä on kohtuullinen. Työyhteisöä pidettiin jokseenkin toimivana, enemmän haluttaisiin palautetta työn sujuvuudesta ja työn tekemisestä esimiehiltä sekä myös työtovereilta.

Hoitajien vapaa-aika

Monivalintakysymyksien viimeisessä osiossa kysyimme hoitajien vapaa-aikaan liittyviä asioita. Lähes kaikki vastanneista eivät ajattele työasioita vapaa-aikanaan. Henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin huolehtiminen oli myös hyvällä tasolla ja melkein kaikki vastaajat huolehtivat riittävästä unesta, ravitsemuksesta sekä liikunnasta. Palautuminen työvuorojen välissä oli vastaajien kesken kohtuullisella tasolla.

Yhteenveto vastauksista

Pääosin työssä jaksaminen koettiin hyväksi vastaajien kesken. Työstään pitivät valtaosa hoitajista ja työ koettiin haastavana. Hoitajat pitivät myös huolta omasta jaksamisestaan riittävän levon ja liikunnan avulla ja työasiat pystyttiin jättämään työpaikalle.

Työyhteisö

Kyselyyn vastanneiden kesken parannettaviksi asioiksi nousivat hoitajien määrä työvuoroissa sekä palautteen saaminen työhön liittyen niin työtovereilta kuin

esimiehiltäkin. Työn kuormittavuutta pidettiin vastaajien kesken kohtalaisena ja työyhteisön toimivuus oli myös kohtalaisella tasolla.

Sairaanhoitajien työssä jaksamista kuormittavat ja edistävät tekijät

Yleisesti eniten kuormittaviksi tekijöiksi vastaajat olivat vastanneet suureen työmäärään liittyvät seikat sekä sijaisten pulan. Myös työn psyykkinen kuormittavuus tuli selkeästi esille. Edistäviä tekijöitä yleisellä tasolla olivat vapaa-aikaan liittyvät tekijät esimerkiksi kotiasiat ja harrastukset. Myös hyvä työilmapiiri ja työkaverit olivat yleisesti edistäviä tekijöitä.

Sairaanhoitajien työssä jaksamista kuormittavat tekijät

Monessa vastauksessa hoitajat olivat kertoneet suuren työmäärän kuormittavan omaa työssä jaksamistaan. Vastauksista tuli ilmi myös sijaisten huono saatavuus sekä hoitajien riittämättömyys työvuorossa.

”Epäsäännöllinen kuormittavuus, eli joskus on todella paljon töitä ja kaikkea ei ehdi tehdä ajoissa. ”

”Epävarmuus sijaisten saamisesta esimerkiksi lomien ajaksi. ”

”Hoitajien riittämättömyys erilaisissa tilanteissa -> sijaisten puute. ”

Yhdeksi seikaksi vastauksista ilmeni myös potilaan psyykkinen tukeminen, huonokuntoiset potilaat sekä potilaiden rankat kohtalot.

”Ajoittain potilaiden kovat kohtalot. ”

”Potilaat välillä henkisesti / psyykkisesti raskaita hoitaa. ”

”Potilailla kova huoli omasta tilanteesta, johon hoitajan on pystyttävä / jaksettava vastata.”

Sairaanhoitajien työssä jaksamista edistävät tekijät

Moni vastaajista oli vastannut työyhteisön ja siihen liittyvien tekijöiden edistävän työssä jaksamistaan. Monen mielestä mukava työyhteisö, hyvät työkaverit, yhteisöllisyys sekä keskustelut työkavereiden kanssa olivat työssä jaksamista

tukeva tekijä. Myös hyvät suhteet muihin poliklinikalla työskenteleviin henkilöihin ja ammattiryhmiin oli mainittu.

”Työkavereiden hyvä yhteishenki.”

”Asioista puhutaan työyhteisössä.”

”Hyvä työyhteisö ja hyvät työkaverit.”

Myös työasioiden jättäminen työpaikalle tuli ilmi. Pitkät lomat oli myös mainittu.

”Unohdan hyvin työasiat työpaikalle.”

Moni vastaajista vastasi työssä jaksamista edistäväksi tekijäksi itsestään huolehtimisen vapaa-ajalla sekä omat harrastukset. Muutamassa vastauksessa tuli ilmi myös koti ja kotiin liittyvät seikat työssä jaksamista edistävänä tekijänä.

”Omasta kunnosta huolehtiminen, harrastukset.”

”Oma henkinen jaksaminen.”

”Harrastukset ja omat ystävät sekä perhe.”

”Vapaa-ajan positiiviset asiat.”

Noin puolet vastaajista vastasi potilastyöhön liittyvät tekijät työssä jaksamista tukevana tekijänä. Moni koki potilaan positiivisena tekijänä. Lisäksi päivätyön ilmoitettiin edesauttavan työssä jaksamista. Vastuksista ilmeni myös, että pätevät lääkärit vaikuttivat työssä jaksamiseen. Esille tuli myös oman työn hyvin hoitaminen, oma ammattitaito, muiden auttaminen, mahdollisuus koulutuksiin, työyhteisön positiivinen palaute ja tuki.

”Potilaiden positiivinen palaute.”

”Potilaiden iloisuus.”

”Potilaiden tyytyväisyys.”

”Ihanat potilaat.”

Sairaanhoitajien ehdotukset työyhteistön kehittämisestä työssä jaksamisen tukijana

Eniten vastauksista tuli ilmi, että työyhteisössä toivotaan enemmän avointa keskustelua. Keskustelu työpaikalla ja asioiden yhdessä läpikäyminen tuli selkeästi vastauksista ilmi. Tasapuolisuus työntekijöiden välillä nousi myös yhdeksi tekijäksi. Myös työnohjaus tuli ilmi osassa vastauksia. Monien vastaajien vastauksista tuli selkeästi ilmi, että he haluaisivat kehittää työyhteisöään paremmaksi, jotta jaksaisivat työssä paremmin. Osassa vastauksia oli myös kerrottu, että vastaaja toivoisi vuorotteluvapaan mahdollisuutta sekä jonkinlaista joustavuutta työaikoihin. Esille tuli myös sijaisten huono saatavuus ja varahenkilöstön saannin kehittäminen poliklinikalle. Myös positiivisen palautteen antamista toivottiin.

”Koulutusta ryhmä/työryhmä dynamiikasta.”

”Mahdollisuus vuorotteluvapaaseen/osa-aikatyöhön.”

”Tasapuolisuus ja tasavertaisuuteen pyrkiminen ja ko. asioiden lisääminen.”

”Positiivinen palaute ja kannustaminen sekä auttaminen jokaiselle.”

Viimeisenä kysymyksenä kyselylomakkeessa oli vastaajan oma sana liittyen omaan työssä jaksamiseen. Osa vastaajista ei vastannut kysymykseen ollenkaan. Osa vastauksista oli samantyyliä kuin aiemmissa esitetyissä kysymyksissä, liittyen työyhteisöön sekä sen kehittämiseen ja parantamiseen sekä tasa-arvoisuuteen.

”Kaiken kaikkiaan meillä on kiva työporukka, ja työssähän ei voi/tarvitse aina olla kivaa.”

”Kun muistaa hoitaa ja huolehtia itsestä, se auttaa jaksamaan paremmin.”

”Työtä pitäisi olla vähemmän ja näin potilaatkin saisi enemmän hoitajan aikaa keskusteluun yms.”

”Avoin työilmapiiri -> loppuisi jupinat ja turhat kuulopuheet.”

”Jokainen työyhteisön jäsen kantaisi vastuuta.”

”Jokainen katsoisi peiliin ja pyrkisi muuttamaan omaa käytöstään tarvittaessa.”

6 OPAS TYÖSSÄ JAKSAMISESTA

6.1 Oppaan suunnittelu

Opinnäytetyön tuotos on syöpätautien poliklinikalle työssä jaksamista tukeva opas, mikä on laadittu kyselylomakkeiden vastausten perusteella. Opas on tehty syöpätautien poliklinikalla työskentelevien sairaanhoitajien käyttöön ja oppaita jaetaan poliklinikalle kaksikymmentä kappaletta. Idea oppaasta syntyi keskusteluidemme perusteella kun mietimme osastonhoitajien kanssa, mitä konkreettista voisimme hoitajille tarjota. Koimme että opinnäytetyön lukeminen on raskasta jo pelkästään kokonsa puolesta, niin pohdimme että opas on erittäin hyvä vaihtoehto ajatellen päivittäisiä toimia.

Oppaaseen otimme aiheita, mitkä tulivat ilmi kyselylomakkeissa. Oppaan tarkoitus on olla sairaanhoitajien tukena hoitotyössä ja antaa sairaanhoitajille eväitä omaan työssä jaksamiseen. Oppaaseen otimme aiheiksi työuupumuksen ja sen tunnistamisen, stressin hallinta työssä, työssä jaksamisen hoitotyössä, työstä palautumisen, työyhteisön kehittäminen, oikeanlaisen ravitsemuksen ja liikunnan merkityksen työssä jaksamiseen. Oppaassa on myös annettu kehitysideoita ja vinkkejä, mitä työntekijä voi työyhteisössään ja työssään toteuttaa.

Hyvän oppaan tulee noudattaa konkreettisia terveystavoitteita. Opas on onnistunut tarkoituksessaan jos oppaan käyttäjä ymmärtää mitä varten opas on laadittu ja millaiseen ongelmaan oppaan aineisto nivoutuu. Oppaan tavoitteena on saada lukija, tässä tapauksessa sairaanhoitaja, perehtymään niin omaan kuin työyhteisönsäkin työssä jaksamiseen ja saada hänet miettimään kuinka tätä voisi omalta osaltaan parantaa. (Parkkunen ym. 2001, 11.)

Oppaan tarkoituksena on myös toimia eräänlaisena valistuksen apuvälineenä. On toivottavaa että oppaan lukijan asenteisiin sekä hänen tiedollisiin valintoihinsa päästään vaikuttamaan oppaaseen valittujen asioiden kautta. (Parkkunen ym. 2001, 11, 12.)

Oppaan kokoamista sekä sen tietoperustaa varten on käyty kattavasti läpi erilaisia tutkimuksia sekä muuta kirjallista materiaalia. Kattavan lähdeaineiston avulla

saadaan varmistettua teoriapohjan paikkansa pitävyys ja näin ollen turvattua osaltaan oppaan eettisyyttä. (Parkkunen ym. 2001, 12.)

Oppaan pituus on myös merkittävä tekijä johon lukija kiinnittää huomiota. On tärkeää huomioida millaiseen käyttöön opas tulee, eri tilanteisiin ja tavoitteisiin sopii erilainen opas. On huomioitava tehdäänkö oppaasta tiivis tietopaketti vai löytyykö sieltä tietoa myös laajemmin. On kuitenkin hyvä huomioida myös se että lukijan tiedon omaksumiskyky on rajallinen. Oppaan laatimisessa on hyvä paneutua siihen, mikä tutkimusongelma on ollut ja perustaa tieto ja teksti siihen mitä oppaaseen kirjoitetaan. Kaikki epäolennainen on syytä jättää oppaasta pois koska ne voivat peittää alleen jonkin oleellisen asian. (Parkkunen ym. 2001, 12, 13.)

Edellä mainittujen seikkojen lisäksi on hyvä kiinnittää huomiota myös kielelliseen ilmaisuun oppaan laatimisessa. Tekstin tulee olla selkeää ja niin sanotusti helppolukuista. Vaikka kyseessä on tietylle ammattiryhmälle suunnattu tuotos, on syytä välttää liian teknistä kirjoitustyyliä. Lauserakenteisiin tulee kiinnittää huomiota koska ihmisen muisti pystyy käsittelemään kerrallaan vain 5 – 10 sanaa. On todettu myös että liian monimutkaiset lauserakenteet ylikuormittavat lukijan muistia ja heikentävät tuotoksen luettavuutta. Lukijaa ajatellen tulee teksti pitää lyhyenä ja ytimekkäänä. (Parkkunen ym. 2001, 13.)

Hyvä opas on siis lähtökohdiltaan selkeä, vastaa tutkimusongelmaan rakentavasti, on lukijaystävällinen ja saa lukijan kiinnostumaan ja mahdollisesti muuttamaan ajatusmaailmaansa tutkittavasta asiasta tai siitä mihin tarkoitukseen opas on laadittu.

6.2 Valmis opas

Oppaan laatiminen opinnäytetyömme tuotoksena on tarkoitettu tukemaan syöpätautien poliklinikan sairaanhoitajien työssä jaksamista. Oppaaseen koottiin kyselyn tuottamien vastausten pohjalta myös eräänlaisia vinkkejä ja käytännönohjeita työssä jaksamiseen ja sen tukemiseen. Oppaaseen olemme koonneet erilaisia työssä jaksamiseen ja työ hyvinvointiin liittyviä asioita ja aihealueita. Oppaassa emme ole enää kertoneet erikseen kyselylomakkeen

vastauksista, vaan käsittelemme siinä ainoastaan siinä ilmi tulleita asioita. Opas tulostettiin pienempään muotoon (A6 - kokoiseksi) koulun vahtimestareiden avustuksella Lahden ammattikorkeakoulun tiloissa.

Oppaan aihealueet on laadittu teoriapohjan, kyselyn rajauksen sekä siinä ilmi tulleiden asioiden perusteella. Oppaaseen aihealueiksi otimme työhyvinvoinnin yleisesti ja mitä työhyvinvointi on. Työuupumus ja työstressi ja niiden oireet sekä mahdollinen tunnistaminen on yksi aihealue oppaassa. Myös ravitsemuksen, liikunnan sekä unen merkityksen työntekijän työssä jaksamiselle otimme oppaaseen, koska olemme ne ottaneet mukaan teoriaosioon. Oppaassa käsittelemme myös työstä palautumista yhtenä tekijänä sekä kerromme asioita mitkä siihen vaikuttavat ja edesauttavat työstä palautumista. Käsittelemme myös yleisesti hoitotyötä ja työssä jaksamista yhdessä. Työyhteisön ja sen kehittämisen olemme ottaneet yhdeksi osa-alueeksi oppaassa, koska kyselyn vastuksista tuli ilmi, että moni vastaaja oli tyytymätön työyhteisöllisiin seikkoihin. Oppaassa on myös käytännönläheisiä asioita työyhteisön kehittämiseksi, mitä työntekijät voivat halutessaan käyttää myös työyhteisössä

Olemme oppaassa käyttäneet kuvia, jottei opas olisi liian tekstipainotteinen ja se olisi helpompaa luettavaa. Kuvien käyttöoikeudet olemme joko kysyneet suoraan kuvien alkuperäisestä lähteestä tai sitten olemme käyttäneen niin sanottua kuvien vapaata pankkia, mikä löytyy internetistä. Oppaan etusivulle olemme laittaneet syöpätautien poliklinikan oman logon, jotta se herättää luottamusta ja yhteenkuuluvuutta syöpätautien poliklinikan henkilökunnan keskuudessa. Halusimme oppaan olevan mahdollisimman selkeä ja helppolukuinen, jotta se tukisi mahdollisimman hyvin tarkoitustaan. Oppaassa olemme tiivistäneet asioita lyhyesti ja ytimekkäästi ja olemme keskittyneet aihealueen ydinasioihin. Viemme myös opinnäytetyön syöpätautien poliklinikalle henkilökunnan luettavaksi.

Oppaan on tarkoitus toimia työssä jaksamista tukevana tekijänä sairaanhoitajille. Tarkoituksena on myös herättää ajatuksia työssä jaksamisesta, sekä miten jokainen voisi tukea paremmin omaa työssä jaksamistaan. Oppaan tarkoituksena on myös kertoa lukijalle, että työssä jaksamiseen voi itse vaikuttaa monin tavoin ja työssä jaksaminen on monien tekijöiden summa. Oppaassa on kerrottu vinkkejä ja mahdollisia parannusehdotuksia niin yksilötasolla kuin työyhteisötasollakin.

Oppaita jaettiin syöpätautien poliklinikalle kaksikymmentä kappaletta. Työntekijät saivat ne käyttöönsä ja jokainen sai halutessaan oppaan itselleen omaksi.

7 OPINNÄYTETYÖN ARVIOINTI JA POHDINTA

Opinnäytetyö toteutettiin eettisten sääntöjen mukaan. Tutkimuslupa anottiin Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveystyöryhmän ohjeiden mukaisesti ennen kyselylomakkeiden viemistä syöpätautien poliklinikalle. Kyselylomakkeet avattiin suljetuista kirjekuorista toisen tekijän kotona ja niitä ei viety työn aikana sieltä pois. Kyselylomakkeet tuhottiin koulun tietosuojasilppurissa vastausten analysoinnin jälkeen.

Kysymykset kyselyyn laadittiin niin että ne nojautuvat vahvasti teoriaan. Työmme kannalta oli erittäin tärkeää laatia kysymykset niin että niihin saataisiin mahdollisimman tarkat vastaukset jotta saisimme laadittua kehitys ehdotukset juuri heitä koskeviin seikkoihin. Oli myös tärkeää saada tietoa siitä, epäkohtien lisäksi, mitä asioita hoitajat kokivat olevan hyvin. Näitä sisällytettiin ja hyödynnettiin myös oppaan laatimisessa ja opinnäytteen valmiiksi saattamisessa.

Se miksi valitsimme oppaan tuotokseksi, oli että halusimme tarjota jotakin konkreettista suoraan hoitajille. Työssä jaksaminen on asia josta löytyy paljon tutkittua tietoa, mutta oppaita oli laadittu hyvin vähän. Tukea oppaan laatimiseen meille tarjosivat muut opinnäytteet, jotka olivat samankaltaisia kuin meidän. Pystyimme tarkastelemaan hyvin monenlaisia tuotoksia ja huomasimmekin, että oppaan voi laatia hyvin monella eri tavalla.

Oppaan kokonaisuudessaan kasasimme itse ja tulostuksen suoritti koulun puolesta vahtimestarimme. Taittoon ja grafiikkaan olisi voinut käyttää ammattilaisen apua, mutta totesimme pienen opiskelija budjetin olevan meille este ja halusimme pärjätä pääosin omillamme. Lopputulokseen olemmekin hyvin tyytyväisiä, verraten siihen käytettyjä resursseja joita meillä oli.

Oppaan laatimisessa auttoi paljon myös hyvät vastaukset jotka saimme hoitajilta kyselyyn. Voimmekin tyytyväisinä todeta, että mielestämme oppaasta tuli selkeä ja hyvin käyttökelpoinen työelämää ajatellen. Pääsimme hyvin ajateltuihin tavoitteisiin niin teoria tiedon hankkimisen, kyselyn laatimisen ja siihen vastausten saannin kanssa kuin oppaan laatimisessakin. Opasta voisi hyvin käyttää myös muualla kuin pelkästään syöpätaudeilla. Työssä jaksaminen on kuitenkin tärkeä asia, josta jokaisen tulee osaltaan kantaa vastuuta.

Opas jaetaan Syöpätautien poliklinikalle kun opinnäytetyö valmistuu. Opasta ja työtä ei erikseen esitellä ennen työn valmistumista, tämä johtuu aikataulullisista syistä. Hoitajat voivat käyttää opasta jokapäiväisessä työssään heti jakamisen jälkeen. Jos hoitajien mieleen tulee parannus- tai kehitysehdotuksia opasta tai työssä jaksamista ajatellen, olisi tässä hyvä kohde seuraaville opinnäytetyötä tekeville opiskelijoille, joita työssä jaksaminen kiinnostaa aiheena yhtä paljon kuin meitä.

Opinnäytetyö prosessi kokonaisuudessaan oli erittäin haastava projekti. Teoria tiedon tutkiminen ja kasaaminen oli työlästä, vaikkakin tutkittua tietoa työssä jaksamisesta löytyy paljon. Suuresta teoria määrästä ja tutkitusta tiedosta oli seulottava juuri meitä parhaiten palveleva aineisto.

Oman haasteensa työn tekemiselle aiheutti myös aikataulutus. Oli haastavaa saada aikataulut sopimaan töiden ja koulun ohella yhteen niin että aikaa jäi myös opinnäytteen työstämiselle. Onnistuimme mielestämme kuitenkin hyvin kokoamaan työtä ja saimme aikaiseksi kattavan paketin työssä jaksamisesta.

Ohjaus opinnäytetyötä varten oli hyvää. Saimme jatkuvasti tukea sähköpostin tai tapaamisten avulla työtämme koskien. Ongelma kohtien ilmetessä pystyimme nopeastikin olemaan ohjaajaan yhteydessä ja saamaan apua, tämä edesauttoi suuresti työmme valmistumista.

Toiminnallinen opinnäytetyö sopi meille täydellisesti. Pääsimme työn kautta lähemmäksi käytäntöä ja saimme olla osaltamme auttamassa tärkeässä käytännön asiassa. Saimme tärkeää tietoa työssä jaksamisesta myös itse, niin teorian kuin konkreettisesti kyselynkin kautta. Työn aihe ja sen työstäminen tuki myös meidän ammatillista kasvua ja antoi eväitä tulevaisuuteen omaa jaksamista ajatellen.

Kokonaisuutta arvioiden, työn tekeminen oli suurempi projekti kuin koskaan osasimme kuvitella, työn suunnittelu ja tekeminen tulee aloittaa hyvissä ajoin, jotta teoria tiedon hankinnasta voi ottaa kaiken mahdollisen hyödyn irti. Työn tekeminen oli raskasta, mutta antoisaa ja koemme suoriutuneemme hyvin.

LÄHTEET

Arffman, S., Partanen, R., Peltonen, H. & Sinisalo, L. 2009. Ravitsemus hoitotyössä. Helsinki. Edita.

Eriksson, E. & Kuuppelomäki, M. 2000. Syöpää sairastavan potilaan hoitotyö. Porvoo: WSOY.

Grönroos, E. & Perälä, M-L. 2004. Johtamistutkimus terveydenhuollossa - kirjallisuuskatsaus, Aiheita 22/2004. Stakes. Helsinki.

Haapa-Aho, M. 2009. Tehyn selvitys kesän sosiaali- ja terveystalviteista: Säästöjen vuoksi toimintaa supistetaan enemmän kuin aiemmin. [Viitattu 31.1.2013] saatavissa: <http://www.tehy.fi/tehy/ajankohtaista/?x22250=21464840>

Hildén, R. 1999. Sairaanhoidajan ammatillinen pätevyys ja ammatilliseen pätevyyteen vaikuttavat tekijät. Tampere. Tampereen Yliopisto.

Holopainen, A., Hakulinen, T. & Väistö, R. 2004 Sosiaali- ja terveysalan työyhteisöjen toimivuus ja työntekijöiden hyvinvointi. Selvitys sosiaali- ja terveysalan organisaatioiden työ hyvinvoinnista Pohjois- Karjalassa. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisuja C: Tiedotteita, 18. Joensuu: Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu.

Hämeilä, M., Aaltonen, K., Sautonen, T., hesso, A., Tornaesus, J., Järviluoma, E. & Peltonen, K. 2003. Altistuminen solunsalpaajille apteekki- ja hoitotyössä. Loppuraportti työsuojelurahaston (nro 100063) ja STM/ työsuojeluosaston (08/TSO/2001) hankkeesta. Työterveyslaitos. Helsinki. [viitattu 17.01.2013] Saatavissa:http://www.ttl.fi/fi/kemikaaliturvallisuus/ainekohtaista_kemikaalitietoa/solunsalpaajat/Documents/solunsalpaajat.pdf

Härmä, M. & Sallinen, M. 2004. Hyvä uni, Hyvä työ. Helsinki. Työterveyslaitos

Kalimo, R. & Toppinen, S. 1997. Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Helsinki. Työterveyslaitos.

Kangasmäki, E. 2008. Eettinen johtajuus tukee sairaanhoitajien työ hyvinvointia ja jaksamista. Sairaanhoidaja-lehti 10/2008. [viitattu 15.01.2013]

saatavissa: http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/ammattilliset_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoitaja-lehti/10_2008/muut_artikkelit/eettinen_johtajuus_tukee_sairaan/

Kinnunen, U & Mauno, S. 2009. Irtiottoja Työstä: työkuormituksesta palautumisen Psykologia. Tampereen Yliopistopaino Oy, Tampere.

Kivimäki, R. Yrjänheikki, L. & Hintikka, S. 2006. Hyvinvointia sairaalatyöhön, Terveystieteiden tutkimuskeskus 2004–2006. Helsinki. [Viitattu 2.11.2012]
 Saatavissa: <http://pre20090115.stm.fi/e11169206080598/passthru.pdf>

Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Kylliäinen, S. & Lintunen, M. 2003. Ravitsemus ja Terveys. Porvoo. WSOY.

Laal, M & Aliramaie, N. 2010. Nursing and coping with stress. International Journal of Collaborative Research on Internal Medicine & Public Health, Vol.2. Nro.5. Iran. [Viitattu 19.4.2013]
 Saatavissa: <http://www.iomcworld.com/ijcrimph/files/v02-n05-05.pdf>

Lauri, S., Lehti, T. & Hantula M. 1998. Syöpää sairastavan potilaan hoitamisen malli. Hoitotyön julkaisusarja C:21, Turun yliopistollinen keskussairaala.

Lepistö, S. 2006. Hoitotyön johtajan työssä jaksamiseensa saama tuki. Pro gradu-tutkielma. Lääketieteellinen tiedekunta. Tampereen Yliopisto.

Lindeman, M. 2012. Sinulle, joka tulet sytostaattihoitoon. Opas. PHKS. Syöpätautien poliklinikka.

Maiche, A. & Gröhn, P. 2004. Käytännön onkologiaa. Turku. CLV-Service oy.

Otala, A. & Ahonen G. 2005. Työ hyvinvointi tuloksentekijänä. Helsinki. WSOYpro.

Parkkunen, N., Vertio, H. & Koskinen-Ollonqvist, P. 2001. Terveystieteiden tutkimuskeskus 2004–2006. Helsinki. Terveystieteiden tutkimuskeskus. Helsinki.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin Portaat. Työturvallisuuskeskus. Helsinki: Edita.

Riikonen, E. Seitsamo, J. Tuomi, K. Tuomi, K. & Vanhala, S. 2003. Hyvinvoiva henkilöstö – menestyvä yritys. Helsinki. Työterveyslaitos.

Työterveyslaitos 2010. Psykkiset kuormitustekijät. [Viitattu 2.11.2012 klo:16:06]. Päivitetty 25.5.2010.

Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/henkinen_kuormittuminen/stressi/tyostressi/psykkiset_kuormitustekijat/sivut/default.aspx

Vilka, H. & Airaksinen T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vuori, J. 2005. Terveys ja johtaminen. Terveystieteiden tutkimuskeskus työyhteisössä. Helsinki. WSOY.

LIIITEET

Arvoisa vastaaja!

Olemme kaksi sairaanhoitajaopiskelijaa Lahden Ammattikorkeakoulusta. Olemme parhaillaan tekemässä opinnäytetyötä työyksikköönne, jonka aiheena on sairaanhoitajien työssä jaksaminen syöpätautien poliklinikalla. Kyselylomake on laadittu poliklinikkanne tarpeita ja lähtökohtia ajatellen. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millaiset tekijät kuormittavat työssä jaksamistanne ja mitkä tekijät auttavat teitä jaksamaan työssä. Opinnäytetyön aineisto hankitaan oheisella kyselylomakkeella, johon toivomme kaikkien vastaavan. Vastausten perusteella laadimme käyttöönne työssä jaksamista tukevan oppaan, jota esittelemme teille erikseen järjestetyssä tilaisuudessa.

Kysely toteutetaan paperimuodossa olevalla lomakkeella, johon teillä on aikaa vastata kahden viikon ajan. Kysymyksiin vastataan nimettömästi ja kyselylomake palautetaan osastolla sijaitsevaan palautuslaatikkoon 28.3.2013. Kyselylomakkeet käsitellään luottamuksellisesti sekä eettisten sääntöjen mukaisesti. Jos sinulla on kysyttävää opinnäytetyöhön liittyen, ota meihin rohkeasti yhteyttä.

Kiitos vastauksestanne!

Heidi Joufs

heidi.joufs@student.lamk.fi

Anssi Pärssinen

anssi.parssinen@student.lamk.fi

Kysely työssä jaksamisesta
Opinnäytetyö
Lahden ammattikorkeakoulu
Kevät 2013
Anssi Pärssinen
Heidi Joufs

LIITE 2

Taustatiedot

1. Ikä
 - a) alle 30 vuotta
 - b) 31 - 45 vuotta
 - c) 46 – 65 vuotta

2. Sivilisaatio
 - a) naimaton
 - b) avioliitossa
 - c) avoliitossa

3. Onko sinulla lapsia?
 - a) kyllä
 - b) ei

4. Työssäolovuodet syöpätautien poliklinikalla
 - a) 0 - 2 vuotta
 - b) 3 - 5 vuotta
 - c) 6 vuotta tai enemmän

Seuraavilla väittämillä kartoitetaan sairaanhoitajanhoitajan työssä jaksamista syöpätautien poliklinikalla. Vastaa väittämiin vain yhdellä, mielestäsi kuvaavimmalla vaihtoehdolla.

1= Täysin samaa mieltä

2= Jokseenkin samaa mieltä

3= En osaa sanoa

4= Jokseenkin eri mieltä

5= Täysin eri mieltä

5. Pidän työstäni	1	2	3	4	5
6. Koen työni riittävän haastavana	1	2	3	4	5
7. Työtehtäväni ovat riittävän monipuolisia	1	2	3	4	5
8. Pääsen halutessani erilaisiin koulutuksiin	1	2	3	4	5
9. Työn kuormittavuus on kohtuullinen	1	2	3	4	5
10. Henkilökuntaa on riittävästi työvuoron aikana	1	2	3	4	5
11. Työyhteisömme on toimiva	1	2	3	4	5
12. Saan riittävästi palautetta työstäni työtovereilta	1	2	3	4	5
13. Saan riittävästi palautetta työstäni esimieheltä	1	2	3	4	5
14. Mietin työasioita vapaa-aikana	1	2	3	4	5
15. Huolehdin omasta hyvinvoinnistani vapaa-ajalla (uni, liikunta, ravitsemus)	1	2	3	4	5
16. Pidän huolta fyysisestä kunnostani	1	2	3	4	5
17. Koen, että palaudun riittävästi työvuorojen välissä sekä vapaa-ajalla	1	2	3	4	5

Vastaa seuraaviin kysymyksiin vähintään yhdellä lauseella.

18. Mitkä seikat kuormittavat eniten työssä jaksamistani?

19. Mitkä seikat edesauttavat työssä jaksamistani?

20. Miten kehittäisin työyhteisöäni niin, että se tukisi omaa työssä jaksamistani?

21. Mitä muuta haluaisit sanoa? Vapaa sana liittyen työssä jaksamiseen

Kiitos vastauksestasi! ☺